

Анализ показал, что процессы управления персоналом в НК АО «КазМунайГаз» и в структурных подразделениях национальной компании поставлены на высоком организационном уровне.

### **Литература**

1. *Карабасов Р. А.* Управление персоналом в социально-культурном сервисе. Типография КАТУ, 2011. — 144 с.
2. <http://www.kmg.kz/about/docs/>

**Е. С. Корсакова**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

Научный руководитель: А. М. Лопарева, ст. преподаватель

### **Аутсорсинг как современная форма оптимизации труда**

Сегодня мы являемся свидетелями уникального времени в развитии человеческого общества. Научно-технический прогресс развивается такими высокими темпами, что многие организации не успевают за новыми идеями и технологиями. Поэтому, предприятиям, чтобы оставаться конкурентоспособными, необходимо не стоять на месте, а очень быстро подстраиваться под изменяющийся мир. Одной из таких из возможностей является аутсорсинг — современный и эффективный способ организации труда. Он позволяет предприятиям пользоваться высококвалифицированными кадрами на том или ином рынках, приводящее к его эффективной деятельности.

Аутсорсинг подразумевает под собой передачу другой компании части функций или целиком определенный процесс деятельности. Именно это действие позволяет остановиться на главных и основных функциях предприятия, приспособиться к новым технологиям, повысить надежность и рыночную репутацию и значительно снизить издержки производства [1].

Термин «аутсорсинг» (от англ. «outsourcing») дословно переводится как использование чужих ресурсов. Иными словами, аутсорсинг — это передача на договорной основе непрофильных функций другим организациям, которые специализируются в конкретной области и обладают соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами [2].

Спектр аутсорсинговых услуг очень широк, к ним относят аутсорсинг: бизнес-процессов, промышленный (или производственный); информационные технологии (обслуживание, настройка и ремонт компьютерной техники, обучение, консалтинг, центры обработки данных, создание и сопровождение серверов); маркетинг (исследования, мониторинг рынка, реклама, телемаркетинг и др.); логистика (транспортная — выбор перевозчиков, досмотр грузов, лизинг, складирование); сервис (уборка и обслуживание помещений, охрана, инженерные сети); администрирование (типографские услуги, почта, канцелярия, работа по претензиям, телефонная поддержка и др.), юридический, финансовый (бухгалтерский), найм персонала — аутстаффинг и др.

Таким образом, аутсорсинг — это стратегия управления, которая позволяет оптимизировать функционирование организации за счет сосредоточения деятельности на главном направлении. Аутсорсер предоставляет высокопрофессиональных сотрудников, которые, работая на многие фирмы в этом регионе, приобретают опыт за счет большого объема выполнения схожих функций. Используя чужой опыт, с каждым разом аутсорсер решает проблемы все лучше [5]. Аутсорсинг снижает необходимость инвестирования средств в развитие основных фондов, связанных с второстепенными и непрофильными функциями. Кроме того, он может улучшить определенные финансовые показатели компании, так как отпадает необходимость показывать отдачу от вложения капитала в отдельные виды деятельности [3].

Сегодня в аутсорсинге сформировались следующие формы. Полный аутсорсинг: в этом случае фирма передает своим подрядчикам выполнение каких-либо операций. Частичный аутсорсинг: фирма передает только часть своих определенных задач, к примеру программирование WEB-сайта, а выработка всей стратегии, ее внедрение в практику становятся по-прежнему внутренним делом. Усовершенствованный аутсорсинг: как правило, используется уже известными

компаниями, которые передают аутсорсерам определенные функции, оставляя за собой роль распределителя.

Преимущества, которые несут аутсорсеры предприятиям. Во-первых, рост рентабельности бизнеса, снижение издержек. Аутсорсеры за счет узкой специализации снижают стоимость своих услуг за счет массовой продажи знаний и умений, одновременно не теряя качество своих услуг за ту же цену из-за конкуренции. Предприятиям — резкое сокращение расходов, так как не нужно оборудовать рабочие места, приобретать специальное программное обеспечение, литературу и повышать квалификацию работников [6, с. 36].

К другим немаловажным преимуществам относят: концентрацию усилий на основном бизнесе, привлечение чужого опыта, доступ к новейшим технологиям, надежность и стабильность (аутсорсер несет ответственность за выполняемую работу в соответствии с договором на обслуживание и действующим законодательством), гибкость масштабов бизнеса: перераспределение ресурсов, ранее задействованных на второстепенных направлениях, большая свобода направления инвестиций в инфраструктуру компании; передача ответственности за выполнение конкретной функции (стратегия диверсификации риска между компанией и аутсорсером).

К числу рисков, снижающих эффект от передачи работ и услуг сторонним организациям, относятся: увеличение эксплуатационных затрат; потеря контроля над собственными ресурсами, отрыв руководства от части деятельности компании; утечка конфиденциальной информации; правовые риски; опасность вывода за свои пределы слишком многих видов компетенций и лишения части собственных ресурсов и возможностей; опасность банкротства.

Эти риски не отпугивают большинство предприятий, так как мотивы использования аутсорсинговых услуг велики. К ним относят все возрастающее усложнение бизнес-процессов, стремление к улучшению своих экономических показателей, желание получить высокое качество выполнения бизнес-функций и при этом сократить собственные затраты, возможностью сосредоточиться на основном виде деятельности, связанное с невозможностью все держать под своим контролем.

Правовым оформлением аутсорсинга, как формы использования чужого труда выступает заключение договора возмездного оказания

услуг между организацией — услугодателем и организацией — услугополучателем. При этом фирма — услугодатель специализируется на предоставлении определенного рода услуг и имеет штат работников соответствующих профессий, которые осуществляют уставную деятельность работодателя. Работники состоят в трудовых отношениях с организацией — услугодателем и выполняют работу по определенной профессии, обслуживая своих заказчиков [2].

Нельзя отрицать, что Россия остается на последнем уровне развития аутсорсинга в сравнении с другими странами. В мировой практике предлагают самые дорогие и наиболее высококачественные услуги аутсорсинга бухгалтерских услуг международные сетевые аудиторские компании такие как KPMG, Ernst&Young, Mc Kinsey, Price Waterhouse Cooper. Их представительства находятся в столицах и крупных городах всех развитых и почти всех развивающихся стран [4].

Но тем не менее российский бизнес уже разобрался в преимуществах аутсорсинга и активно начал пользоваться услугами аутсорсеров. Например, в Челябинской области действуют аутсорсинговые компании: финансовые с полным бухгалтерским и налоговым сопровождением «Вертикаль», «Перспектива», «Back-office», «Наш ГлавБух». ООО «Фарватер» — российская компания, которая занимается предоставлением персонала (аутсорсинг персонала, аутстаффинг) для компаний среднего и крупного бизнеса в таких городах как Челябинск и Екатеринбург. Компания «Техсервис» предоставляет полный комплекс компьютерных услуг ИТ сервиса по абонентскому и техническому обслуживанию компьютеров и компьютерной техники, ИТ аутсорсинг, ИТ аутстаффинг, ИТ аудит и ИТ консалтинг, настройку и обслуживание 1С, создание распределенных баз данных и веб-сайтов.

Не за горами то время, когда аутсорсинговые услуги будут использовать все предприятия и это для них будет обычным и привычным способом организации труда.

### **Литература**

1. *Ермошина Е. Л.* Аутсорсинг // Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.audit-it.ru/articles/account/assets/a13/42117.html>

2. Аутсорсинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/autsorsing.html>
3. Аутсорсинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.homearchive.ru/business/b0168.html>
4. Содружество операторов аутсорсинга [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ursoo.ru/61>
5. Ефимова С., Пешикова Т., Коник Н., Рытик С. Аутсорсинг // Спецвыпуск журнала «Мастер продаж», 2006.
6. Лопарева А. М. Бизнес-планирование: учебно-методический комплекс / А. М. Лопарева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ФОРУМ, 2011. — 176 с. (Профессиональное образование).

**С. В. Немыкин**

*Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург*

### **Управление человеческим капиталом в сфере обеспечения работы государственных служащих**

Сфера чиновничества в России и работа государственного аппарата на всех уровнях власти всегда являлась актуальной для граждан нашей страны. Вопросы компетентности и профессионализма кадров на государственной гражданской службе, функционирования системы государственного аппарата и определения ее эффективности принадлежат к наиболее значимым для граждан РФ, так как с ними сталкивается практически каждый. От профессионализма работы этих людей зависит не только качество управления, но и возможности развития общества. Таким образом, качество человеческого капитала данной профессиональной когорты представляет собой актуальную тему для исследований.

В то же время, опрос ВЦИОМ от 23 октября 2013 года показал, что степень распространения коррупции и в обществе и на местном уровне россияне признают достаточно высокой (около 80 %).

© Немыкин С. В., 2014